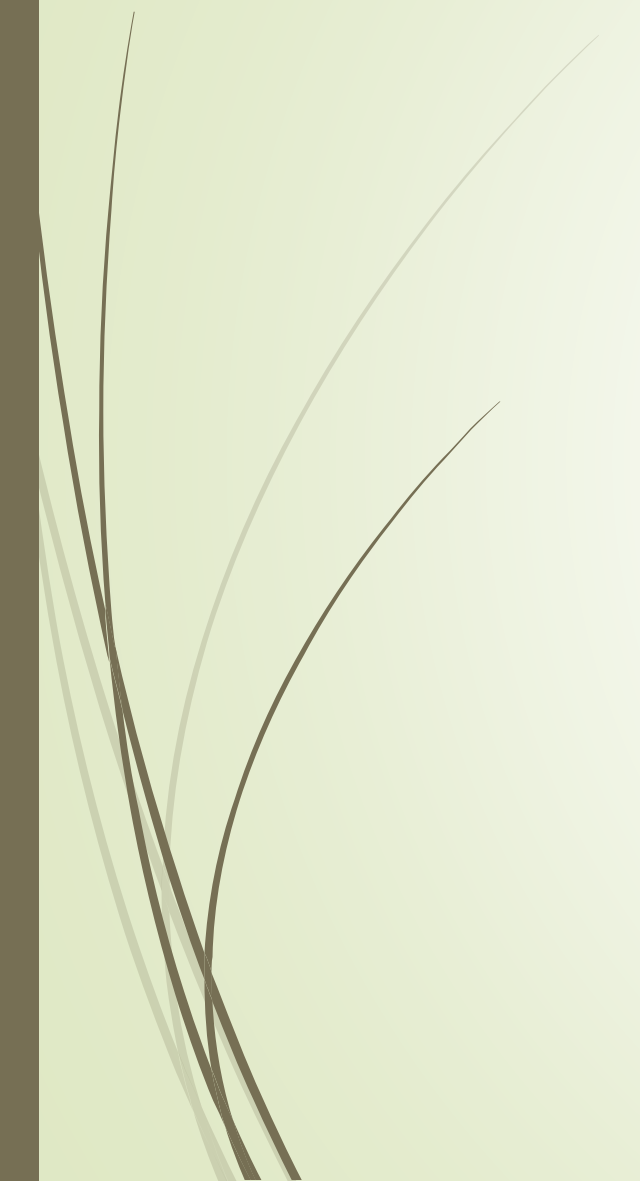




ВЪЗНАГРАЖДАВАНЕ

И СТИМУЛИРАНЕ

С УМ, СЪРЦЕ И РЕШИМОСТ



„Заради „Merci“ намразих френският“

Това сподели моя позната, за която „Merci“ бе обезценена дума, защото изричащият я мениджър не влагаше особен смисъл в нея.

Признанието на ръководителя има значение, ако резонира с вложеното от служителя усилие. Ако за отличната си работа, човек получава единствено „благодаря“, ангажираността му рано или късно ще намалее.

Хората са различни и се мотивират от различни неща. Някои предпочитат материалната награда, други - полученото признание. Важна е конкретната житейска и професионалната ситуация, в която се намира човек.



Повечето хора са конкурентно ориентирани и искат да се открият.

Наградата е голям допълнителен мотиватор.

Наградите са материален изчерпаем ресурс.

Признанието е опитност и чувство.

Използване и на двете способности справяне с уникалните различия на хората.

Парите и подаръците са
разходваеми ресурси.

Признанието е лично чувство,
което може да е завинаги.

Наградите са прехвърляеми. Признанието не е.

Наградите могат да се
предават от един човек на друг
и имат временен характер.

Признанието не може да „се
развали“ или прехвърли другиму.



ПРЕДИМСТВА ОТ ВНЕДРЯВАНЕТО НА СИСТЕМА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Получаването на признание и получаването на награда, която резонира с вложеното усилие, повишава морала.

Служителите се мотивират от това да получат наградата, но също така и да направят своите лидери и екип горди.

Чувството, че имат роля, която е важна част от екипа или организацията често мотивира служителите да правят повече и да останат фокусирани.

ЕФЕКТИ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА, ВНЕДРИЛА СВС

- **Намаляване на отсъствията**, тъй като е по-малко вероятно доволените служители да пропуснат работен ден.
- **Намаляване на текучеството**. Служители, които се чувстват оценени и знаят, че тяхната упорита работа не е напразна, обикновено са лоялни към компанията.
- **Подобрена продуктивност**. Повишената ангажираност и лоялност на служителите увеличава производителността. Това подобрява имиджа на организацията, защото завършва проектите си качествено и в срок.

АКО СЕ ИНТЕРЕСУВАТЕ КАК ДА:

- Изберете подходящите награди и стимули. Дефинирате целите на Системата - фокус цели, работещи в полза и на организацията, и на служителите. **Примерни цели,**
- Идентифицирате поведението, което е желано, за да бъдат реализирани целите на организацията и дефинирате инструментите за неговото измерване. **Примерни показатели,**
- Регламентирате процеса за избор на получателите на награди. **Примерни варианти,**
- Придобийте увереност в процеса на проучване на софтуери, обслужващи системите за възнаграждение и др.

вижте нашето обучение

СИСТЕМИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ.